



COLLOQUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL
15 et 16 mai 2024

Me Sophie Martin
Service de la santé et de la sécurité du travail
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'obligation d'accommodement : De Caron à la LMRSST

Plan de la présentation

- Rappel des principes généraux sur l'accommodement;
- Rappel de l'arrêt Caron de la Cour suprême;
- Principes dégagés par la jurisprudence depuis l'arrêt Caron sur différents thèmes;
- Modifications à la LATMP à la suite de la réforme en lien avec l'accommodement;
- Portée des nouvelles dispositions;
- Principes dégagés par la jurisprudence depuis la réforme.



La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

- L'obligation d'accommodement est une création de la jurisprudence qui s'est développée au fil du temps et qui a connu son apogée dans l'arrêt Simpson Sears en 1985.
 - *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson Sears* [1985] 2 RCS 536
- Vous ne retrouverez pas à la Charte un texte explicite de cette notion.
- L'obligation d'accommodement a pour objectif d'empêcher que des personnes ne soient injustement exclues alors que les conditions de travail pourraient être adaptées, sans créer de contraintes excessives pour l'employeur.

*La Charte des
droits et
libertés de la
personne du
Québec*

L'obligation d'accommodement

L'obligation d'accommodement, découlant de la Charte, impose à l'employeur de prendre des mesures proactives pour éliminer les normes, exigences ou règlements d'emploi qui ont pour effet de discriminer des personnes ou groupes pour des motifs illicites définis dans les chartes.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

- Le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés

- Article 10 – Discrimination interdite

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur :

<i>Race</i>	<i>Âge sauf dans la mesure prévue par la loi</i>
<i>Couleur</i>	<i>Religion</i>
<i>Sexe</i>	<i>Convictions politiques</i>
<i>Identité ou expression de genre</i>	<i>Langue</i>
<i>Grossesse</i>	<i>Origine ethnique ou nationale</i>
<i>Orientation sexuelle</i>	<i>Condition sociale</i>
<i>État civil</i>	<i>Handicap (limitations fonctionnelles) ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap »</i>

*La Charte des
droits et
libertés de la
personne du
Québec*

Motifs de discrimination

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre le droit à l'égalité des travailleurs accidentés atteints de limitations fonctionnelles.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

- Le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés
 - Article 16 – Non discrimination dans l'embauche
 - « Nul ne peut exercer de discrimination dans :

<i>L'embauche</i>	<i>La mutation</i>
<i>L'apprentissage</i>	<i>Le déplacement</i>
<i>La durée de la période de probation</i>	<i>La mise à pied</i>
<i>La formation professionnelle</i>	<i>La suspension</i>
<i>La promotion</i>	<i>Le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »</i>

*La Loi sur les
accidents du
travail et les
maladies
professionnelles*
« LATMP »

Cette loi est adoptée en 1985 et est considérée par plusieurs, selon la Cour d'appel, comme étant un régime d'indemnisation avant-gardiste à l'époque, conférant un droit de retour au travail chez l'employeur et un droit à la réadaptation.





Le droit à la réadaptation

Ces droits se retrouvent aux articles 145 à 179 et comportent trois volets de réadaptation : physique, sociale et professionnelle.

- La décision Caron traite uniquement de la réadaptation professionnelle.



La réadaptation professionnelle

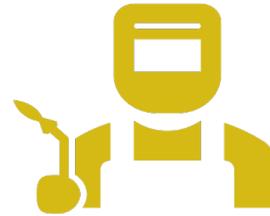
La réadaptation professionnelle se retrouve à l'article 166 et a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable.

La LATMP | AVANT LA RÉFORME

Réadaptation
professionnelle : un
processus en trois
temps



Le retour du travailleur dans son emploi ou un emploi équivalent.



Le retour du travailleur dans un emploi convenable, dans un établissement de son employeur. Il a le droit d'occuper le premier emploi convenable disponible (article 239).



Le retour du travailleur dans un emploi convenable chez un autre employeur (cet aspect ne sera pas traité dans cette présentation).

La LATMP | AVANT LA RÉFORME

Emploi équivalent

- La définition d'emploi équivalent se retrouve à l'article 2 et stipule :
« Un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice. »

La LATMP | AVANT LA RÉFORME

Emploi convenable

- La définition d'emploi convenable se retrouve à l'article 2 et stipule :
« Un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion.»



L'article 170 de la loi requiert que, « *lorsque aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible* ».



Ce droit de retour au travail doit s'exercer dans un délai de un à deux ans selon l'article 240 :

« Un an pour un établissement de 20 travailleurs ou moins;

Deux ans pour un établissement de plus de 20 travailleurs. »

La LATMP | AVANT LA RÉFORME



Le cas d'Alain Caron ayant conduit à la décision de la Cour suprême

En résumé :

- Le travailleur ne peut reprendre son emploi en raison de ses limitations fonctionnelles.
- L'employeur **prétend** n'avoir aucun emploi convenable disponible.
- La CSST rend une décision confirmant qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur.
- Le travailleur prétend être en mesure d'occuper un des deux emplois adaptés à sa situation pourvu qu'il puisse bénéficier d'un accommodement raisonnable.



Les prétentions d'Alain Caron devant la CLP

L'objet de la contestation devant la CLP est que le travailleur peut occuper l'un des deux emplois convenables identifiés chez l'employeur, et ce, pourvu qu'il puisse bénéficier d'un accommodement raisonnable en vertu de la Charte québécoise afin qu'il puisse mettre en œuvre son droit à l'égalité.

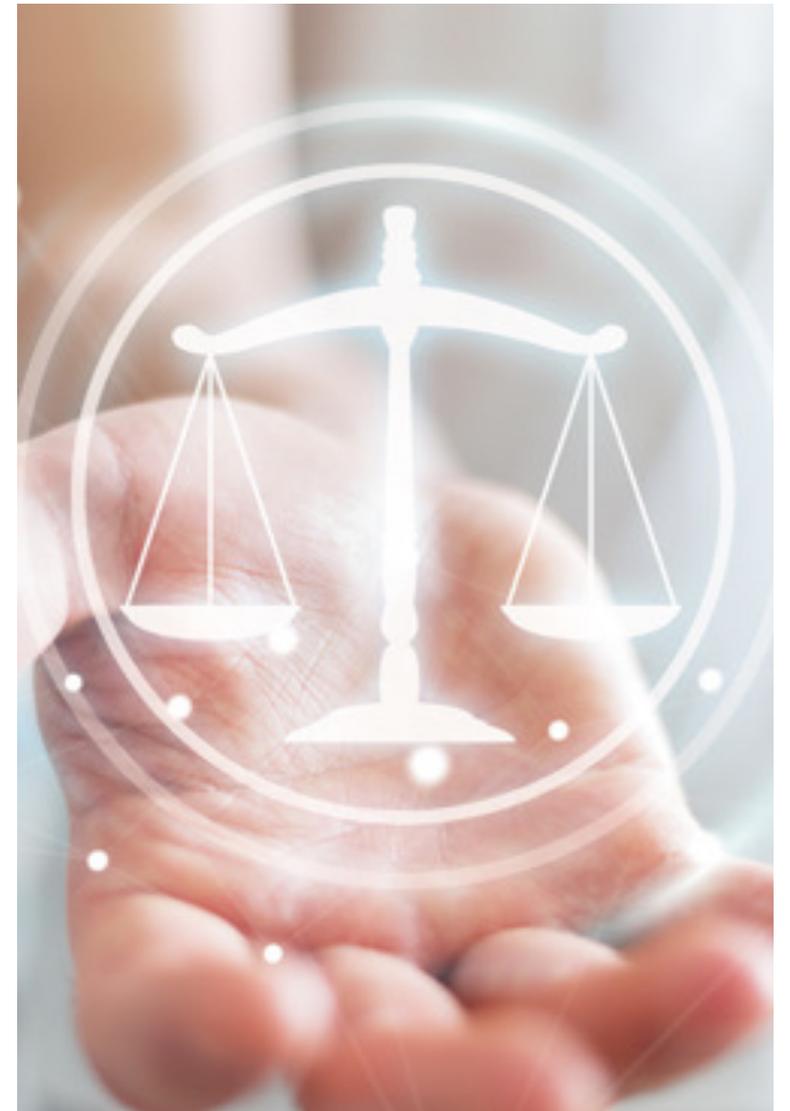
Les principes et dispositions juridiques soutenus dans l'affaire Caron

Les dispositions et l'argumentation invoquées par monsieur Caron au soutien de son recours

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

La LATMP

La jurisprudence et l'état du droit avant l'arrêt de la Cour d'appel



L'arrêt de la Cour suprême - Quelques passages du jugement

« [22] L'obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur des employés invalides est un précepte fondamental du droit du travail canadien, et plus particulièrement du droit du travail québécois. La juge Deschamps a résumé l'objet de l'obligation d'accommodement en contexte d'emploi comme étant le fait « de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. [. . .] L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive » [...] L'obligation reflète la décision des législateurs « que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire ».

[23] Dans l'arrêt Colombie-Britannique (...), la juge McLachlin a formulé les explications suivantes : Les employeurs et autres personnes régies par une loi concernant les droits de la personne sont maintenant requis, dans tous les cas, de tenir compte dans leurs normes des caractéristiques des groupes touchés, au lieu de maintenir des normes discriminatoires complétées par des mesures d'accommodement pour ceux qui ne peuvent pas y satisfaire. L'incorporation de l'accommodement dans la norme elle-même assure que chaque personne est évaluée selon ses propres capacités personnelles, au lieu d'être jugée en fonction de présumées caractéristiques de groupe. »

L'arrêt de la Cour suprême

-

Quelques passages du jugement

« [35] (...) Il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par suite d'un accident du travail des principes applicables à toutes les personnes invalides, notamment du droit à des mesures d'accommodement raisonnable.

[36] La mise en œuvre de cette obligation à la lumière de la Charte québécoise ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établi par la Loi. Elle ne fait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides par la CSST et la CLP et, nécessairement par l'employeur. »

L'arrêt de la Cour suprême

-

Quelques passages du jugement

« [37] *Interpréter et mettre en œuvre la Loi dans un cas donné conformément au principe de l'accommodement raisonnable est, en fait, compatible avec les efforts envisagés par le régime en vue de permettre au travailleur de retourner au travail.*

[45] *Tous ces droits – réintégration, emploi équivalent ou emploi convenable – témoignent du fait de permettre « à l'employé capable de travailler de le faire ». Et cela concorde avec l'obligation d'accommodement raisonnable.*

[50] *(...) Le fait que le régime prévoit certains types d'accommodement n'exclut pas l'accommodement général plus vaste qu'exige la Charte québécoise. »*

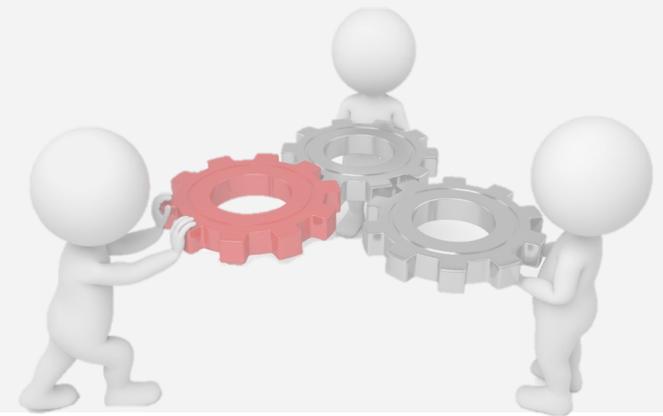
L'arrêt de la Cour suprême | CONCLUSIONS

- Les décisions de la CNESST et du TAT à l'égard du droit au retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent maintenant prendre en considération l'obligation d'accommodement de l'employeur.
- Ceci est conforme au principe « d'équité » puisque le travailleur porteur d'un handicap, résultat d'une lésion professionnelle, a droit exactement à la même démarche découlant de l'obligation d'accommodement que celui s'étant blessé hors du travail.
- L'obligation d'accommodement doit être vue comme une obligation de revoir les modes d'organisation du travail, les pratiques traditionnelles, les politiques et les conventions collectives en fonction de la norme d'égalité.
- En conséquence, on soutient qu'il faut que la contrainte excessive soit vraiment excessive pour justifier une atteinte au droit à l'égalité.



Principes découlant de la jurisprudence entre Caron et la réforme

- À la suite de l'arrêt Caron, le TAT a tranché plusieurs litiges portant sur l'application de la notion d'accommodement dans le cadre du processus de réadaptation.
- Nous procéderons à cette revue sous différents thèmes :
 - Critères de l'emploi convenable;
 - Collaboration de tous les intervenants;
 - Limites et contraintes excessives;
 - Accommodement avant la consolidation.



Les critères de l'emploi convenable

- L'arrêt Caron n'a pas pour but d'écarter les critères légaux de l'emploi convenable prévus à la LATMP.

Tremblay et Pièces d'autos Choc, 2019 CanLII 2111 (QCTAT)

« [36] *La mise en œuvre de cette obligation à la lumière de la Charte québécoise ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établi par la Loi. Elle ne fait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides par la CSST et la CLP et, nécessairement, par l'employeur. »*

Les critères de
l'emploi
convenable

-

Interprétation
souple requise

Tremblay et Pièces d'autos Choc, 2019 CanLII 2111 (QCTAT)

« [55] *L'exercice d'accommodement exigé par la Cour suprême du Canada ne permet pas à un employeur de créer un poste sur mesure au travailleur ni de modifier fondamentalement les conditions de travail de ce dernier.*

[56] *Par contre, depuis l'affaire Caron, le Tribunal est d'avis que ce critère doit être interprété avec souplesse et en conformité avec l'interprétation jurisprudentielle de la notion d'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur, mais aussi avec l'obligation analogue des autres employeurs potentiels sur le marché du travail.*

[57] *En définitive, la simple modification de certaines tâches dans une description de tâches ne doit pas automatiquement être un empêchement à la qualification d'un emploi convenable. En effet, le travailleur est tout de même protégé puisque l'employeur subséquent aura, lui aussi, l'obligation de l'accommoder, sous réserve d'une contrainte excessive dans son entreprise. Autrement dit, tous les autres employeurs québécois ont l'obligation d'accommoder un travailleur handicapé lors du processus d'embauche. »*

Les critères de
l'emploi
convenable

-

Interprétation
souple requise

CAD Industries ferroviaires Ltée, 2021 CanLII 313 (QCTAT)

« [66] Cette omission aurait pu n'avoir qu'un effet limité, puisque l'employeur contacte la Commission à la suite de l'émission de la décision sur la détermination de l'emploi convenable du 27 décembre 2018, qu'il l'informe de sa volonté d'accommoder le travailleur et qu'il lui demande de reconsidérer sa décision.

[67] Cependant, bien qu'elle soit avisée que le processus suivi ne permet pas à l'employeur de respecter son devoir d'accommodement, la Commission refuse sa proposition, parce qu'elle considère que le travailleur ne pourra pas bénéficier de conditions de travail identiques et sécuritaires, s'il devait postuler pour un poste ailleurs sur le marché du travail. La Commission soutient en effet que le critère de possibilité raisonnable d'embauche exige que l'emploi offert chez l'employeur se retrouve ailleurs sur le marché du travail, aux mêmes conditions de travail. »

Les critères de l'emploi convenable - Interprétation souple requise

CAD Industries ferroviaires ltée, 2021 CanLII 313 (QCTAT)

- « [68] Cette interprétation est tirée d'un courant jurisprudentiel du Tribunal, antérieur à l'arrêt Caron, qui considérait qu'un emploi ne présentait pas de possibilité raisonnable d'embauche lorsqu'il était taillé sur mesure pour le travailleur et qu'il n'existait pas ailleurs sur le marché du travail. Le Tribunal était alors d'avis « que les mesures de réadaptation proposées devaient viser à rendre le travailleur capable d'accéder à un emploi convenable et non à rendre convenable, chez un employeur donné, un emploi qui ne le serait pas autrement ».
- [69] Le Tribunal considère cependant que cette interprétation du critère de possibilité raisonnable d'embauche doit désormais être nuancée, lorsqu'un accommodement est possible, puisqu'exiger que l'emploi se retrouve ailleurs sur le marché du travail, aux mêmes conditions d'exercice, se concilie très mal avec l'obligation quasiconstitutionnelle de l'employeur, d'aménager le poste de travail, jusqu'à l'atteinte d'une contrainte jugée excessive.
- [70] À ce sujet, la Cour suprême rappelle dans l'arrêt Hydro-Québec « qu'en raison du caractère individualisé de l'obligation d'accommodement et de la diversité des circonstances qui peuvent survenir, toute règle rigide est à éviter ». Bien que cette mise en garde s'adresse à l'employeur, le Tribunal considère que ce principe s'applique également à la Commission, qui doit elle aussi contribuer à l'exercice d'accommodement et faciliter sa réalisation, au même titre, par exemple, qu'un syndicat. La Cour suprême souligne d'ailleurs, dans l'arrêt Renaud, qu'un intervenant peut lui-même participer à la discrimination lorsqu'il empêche, par son action ou sa non-collaboration, la mise en place d'une mesure raisonnable d'accommodement. [...] »

Collaboration de tous les intervenants

CAD Industries ferroviaires ltée, 2021 CanLII 313 (QCTAT)

« [38] *D'ailleurs, selon la Cour suprême, une norme ne sera conforme à la Charte que si elle permet d'accommoder l'individu lésé, en tenant compte de ses caractéristiques particulières, jusqu'à la limite de la contrainte excessive. En contexte de travail, cette obligation incombe non seulement à l'employeur, mais vise également les autres intervenants impliqués dans l'aménagement de cette relation de travail. Tous doivent participer à l'identification des mesures d'accommodement raisonnables et collaborer à leur mise en œuvre, afin de maintenir le travailleur en emploi. [...]*

[43] *La Cour suprême résume les principes clés du devoir d'accommodement et précise qu'il comprend des obligations procédurales, qui se réfèrent au processus, ainsi que des obligations de fond, qui, elles, renvoient au résultat. Cela signifie, comme l'indiquait la Cour d'appel, que l'accommodement nécessite la coopération de tous les intervenants au dossier, notamment celle de l'employeur, du syndicat, des autres employés, en plus du travailleur lui-même. La collaboration de la Commission est également essentielle à cette démarche et celle-ci doit y contribuer afin de permettre à l'employeur de respecter son obligation d'accommodement. La majorité des juges de la Cour suprême l'autorise même, à l'instar du Tribunal, à déterminer et imposer les mesures d'accommodement nécessaires à la réintégration du travailleur. Nous verrons plus loin que la réforme vient consolider l'importance de la collaboration de toutes les parties. »*

Limites et contraintes excessives

CHU de Québec et SCFP, 2018 QCTA 911

« [48] *J'ajouterais de plus que, si un accommodement ne doit pas imposer de contrainte excessive à un employeur, il me semble tout naturel que sa contrepartie est de n'être pas déraisonnable pour la personne salariée visée. « Le soussigné est d'avis que l'accommodement raisonnable ne doit pas entraîner une perte substantielle de droit pour la personne qui en est bénéficiaire, La bénéficiaire doit se retrouver substantiellement dans la même position, conserver le même statut en tant que personne salariée. On doit accommoder la salariée afin qu'elle puisse continuer à travailler pour son employeur dans un poste lui conférant des avantages comparables à ceux dont elle était bénéficiaire dans son ancien poste et non lui faire perdre tous ses avantages en l'exilant dans la précarité que constitue l'inscription sur une liste de rappel, sauf si tel était son statut antérieur. »*

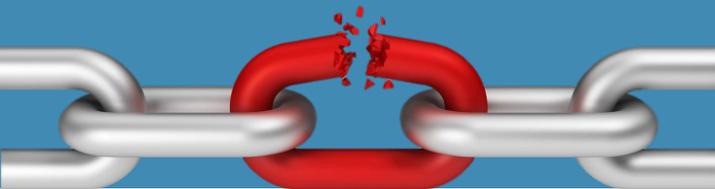
Limites et contraintes excessives

- La preuve de la contrainte excessive doit convaincre le Tribunal que l'exercice est réel.

Vallée et Ville de Montréal, 2018 CanLII 5440 (QCTAT)

- L'affirmation que des postes ne sont pas disponibles n'est pas suffisante.
- L'employeur doit faire des efforts pour trouver des solutions. Ces efforts ne doivent pas juste être dits, mais bien démontrés.

Richer et Meilleures Marques Itée, 2022 CanLII 5358 (QCTAT)



La question des autres accréditations syndicales

*Doyon et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, 2021
CanLII 3949 (QCTAT) :*

« [106] L'employeur n'a pas failli à son obligation d'accommoder la travailleuse au cours de ce processus. Il a d'ailleurs pris une mesure d'accommodement pour permettre à la travailleuse d'obtenir un emploi d'agente administrative de classe 3, dans un autre établissement, avec une autre accréditation syndicale et malgré l'opposition du syndicat visé. »



Dans cette situation, on constate qu'une seconde accréditation syndicale est appelée à jouer un rôle dans la recherche d'un accommodement. Il importe de signaler que, malgré le refus de celle-ci de signer une entente d'accommodement, l'employeur a quand même proposé l'emploi convenable à la CNESST. Cette proposition a été acceptée par la CNESST et a été confirmée par le TAT.

Une responsabilité appartenant principalement à l'employeur

Vallée et Ville de Montréal — Arrondissement Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, 2018 CanLII 5440 (QCTAT)

« [167] *L'employeur ne peut faire porter la responsabilité de son obligation aux autres parties. L'obligation d'accommodement lui revient en premier lieu, car c'est lui qui porte atteinte aux droits du travailleur en le discriminant en raison de son handicap. C'est donc à lui qu'il revient de démontrer qu'il a tenté d'accommoder le travailleur en examinant les possibilités et qu'il n'a pu le faire sans qu'il n'en résulte pour lui une contrainte excessive.*

[168] *Certes, le syndicat et la Commission ont un rôle à jouer dans la recherche de solutions pour arriver à un accommodement raisonnable. La Commission doit inciter les parties à regarder les possibilités d'accommodement et que le syndicat peut y jouer un rôle actif. Il s'agit d'une démarche conjointe, mais dont la responsabilité première repose sur l'employeur. Chacune des parties a des obligations différentes, bien qu'elles partagent la même responsabilité de trouver un accommodement raisonnable jusqu'à la limite de la contrainte excessive pour l'employeur. »*

Les autres accréditations et la contrainte excessive

Bendada et Institut universitaire en santé mentale Douglas, 2020 CanLII 3168 (QCTAT)

« [51] [...] Quant à la présence de nombreux syndicats, à la suite de la fusion, encore une fois, cela aurait pu représenter une contrainte excessive, comme le prétend l'employeur.

[52] Toutefois, madame Desrosiers n'a effectué aucune démarche auprès d'eux. Dans ce contexte, en l'absence de preuve de démarches, de rencontres ou d'échanges avec les différents syndicats, il n'y a pas de preuve que la présence de nombreux syndicats constitue une contrainte excessive pour l'employeur. Il n'est pas suffisant de prétendre qu'une situation constitue une contrainte excessive, encore faut-il en faire la preuve. »

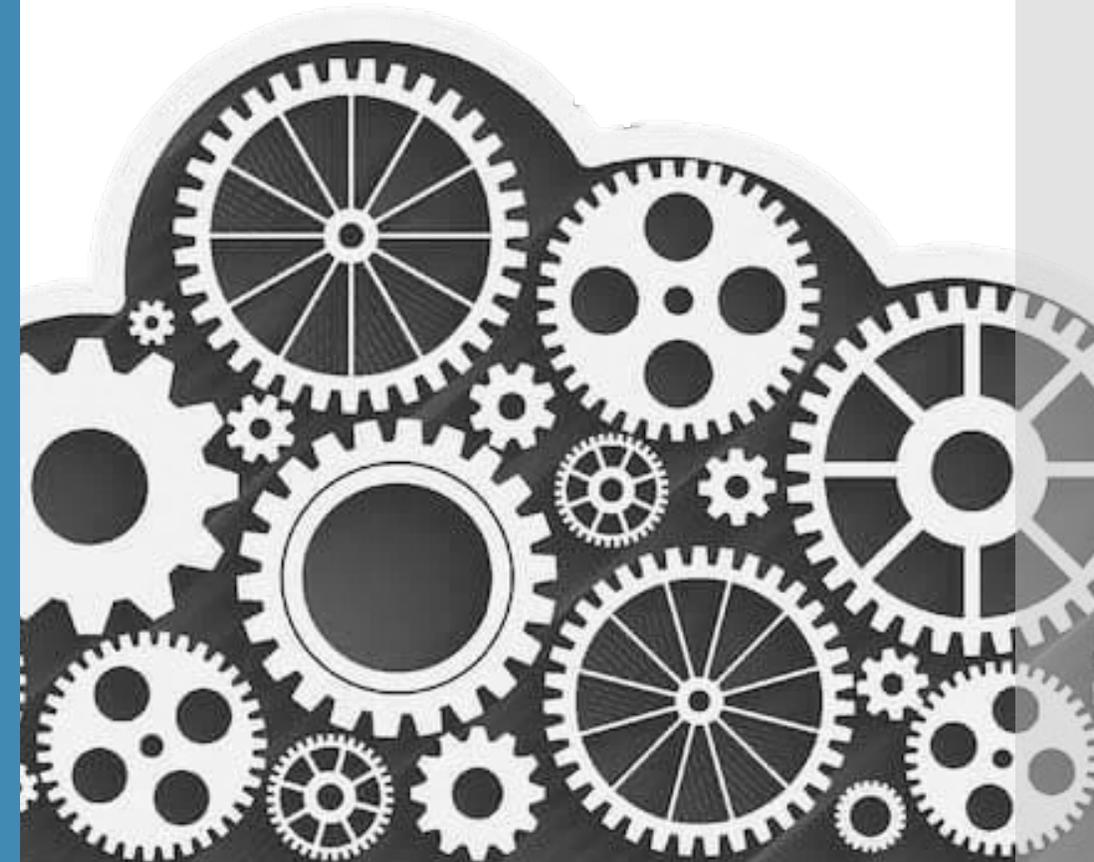
Accommodement avant la consolidation

St-Pierre et Fortress Specialty Cellulose inc., 2019 CanLII 281 (QCTAT)

Le médecin qui a charge du travailleur recommande un retour progressif au travail à temps partiel, ce que l'employeur refusera finalement d'accorder. Une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP est déposée en alléguant des mesures de représailles.

L'employeur fait valoir que l'obligation d'accommodement ne peut s'appliquer au stade du retour progressif, car, puisque la lésion professionnelle n'est pas consolidée, les limitations fonctionnelles ne sont pas connues et qu'en conséquence, il ne saurait y avoir de handicap.

S'appuyant sur la décision *Caron* et sur la décision *C.D.P.D.J. c. Montréal*, le Tribunal indique que la notion de handicap doit être interprétée de façon large et libérale et que le retour progressif est une mesure d'accommodement.



Article 2

- Définition d'emploi convenable

Articles 145 à 145.5

- Les mesures de réadaptation avant la consolidation

Articles 146 et suivants

- Les mesures de réadaptation après consolidation

Modifications de la LATMP à la suite de la réforme

Article 2

« Un emploi approprié qui, en tenant compte des tâches essentielles et caractéristiques de ce type d'emploi, permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur compte tenu de sa lésion. »



Ces modifications ne changent pas l'analyse existante.
Pour l'instant, rien n'indique un changement d'interprétation.

L'emploi convenable

Les mesures spécifiques en lien avec l'accommodement

Modifications à l'article 169 qui, au lieu de référer à la consultation de l'employeur, met désormais l'accent sur sa collaboration à la préparation et à la mise en œuvre du plan de réadaptation dans le but que le travailleur puisse réintégrer son emploi ou un emploi équivalent:

« 169. *Si le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison d'une limitation fonctionnelle qu'il garde de la lésion professionnelle dont il a été victime, la Commission informe ce travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent.*

Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est redevenu capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent. »

Les mesures spécifiques en lien avec l'accommodement

L'article 170 présente aussi une modification majeure qui découle, sans aucun doute, des enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt Caron. Alors que la LATMP prévoyait que, dans le cadre de la détermination d'un emploi convenable, la CNESST demandait à l'employeur s'il avait un emploi convenable. Le nouvel article 170 prévoit:

« 170. *Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission détermine, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, s'il y a un emploi convenable disponible chez ce dernier en évaluant notamment si des mesures de réadaptation sont requises pour permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi.*

Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible. »

L'obligation de collaboration de l'employeur et des autres parties

« 170.1 *Indépendamment de l'expiration du délai pour exercer le droit au retour au travail, la Commission peut exiger de l'employeur, d'un représentant en santé et en sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ([chapitre S-2.1](#)), d'un représentant du syndicat du travailleur ou de celui d'un autre syndicat présent chez l'employeur, le cas échéant, de lui fournir les renseignements et les documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi ou un emploi équivalent ou la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur.*

L'employeur doit permettre à la Commission d'avoir accès au poste de travail du travailleur ou à un autre poste afin qu'elle puisse rendre une décision sur la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable et sur la disponibilité de celui-ci.

Les renseignements et les documents visés au premier alinéa concernent notamment la description détaillée des emplois chez l'employeur, les exigences physiques de ces emplois, leurs disponibilités éventuelles, les possibilités d'adaptation et de réorganisation du travail et, le cas échéant, les dispositions de la convention collective. »

Les conventions collectives et les dispositions de la LATMP

L'article 239 de la LATMP n'a pas été touché par la réforme.

« 239. *Le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur. Le droit conféré par le premier alinéa s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur.* »



Notre compréhension de la jurisprudence nous porte à croire que les parties ne pourront se limiter à invoquer l'article 239 pour justifier le refus d'octroyer un emploi convenable, mais devront toujours, conformément à la Charte et en regard de son caractère quasi constitutionnel, démontrer que le non-respect des règles d'ancienneté prévues à la convention collective constitue une contrainte excessive.

La contrainte excessive

L'article 170.2 de la LATMP, ajouté dans le cadre de la réforme, prévoit de toute évidence que l'obligation de collaboration s'étend jusqu'à la preuve par l'employeur d'une contrainte excessive.

« 170.2. L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées dans son établissement. »



Considérant les principes dégagés par la décision Caron, la LATMP élargit également le délai dans lequel la CNESST pourra exiger la collaboration des parties afin de déterminer un emploi convenable. Il se poursuit maintenant au-delà du délai du droit de retour au travail prévu à la LATMP.



Les références à ce délai ont été supprimées à l'article 169 et cet élément se retrouve manifestement à l'article 170.1 qui indique « indépendamment de l'expiration du droit de retour au travail ».

Les délais

Les présomptions

« 170.3 *L'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur à compter de la date où celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou de celle où il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur lorsqu'une telle éventualité survient avant l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.*

Sous réserve qu'il puisse faire la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur lorsque celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou qu'il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail. »

Les sanctions

Le nouvel article 170.4 de la LATMP prévoit des sanctions pécuniaires pour un employeur qui refuse de se conformer :

« 170.4. *La Commission peut ordonner à un employeur qui refuse de se conformer aux obligations prévues aux articles 170.1 et 170.2 ou de réintégrer un travailleur malgré une décision qui établit sa capacité à occuper son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, de lui payer, dans le délai qu'elle indique, une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles aurait pu avoir droit le travailleur durant la période du défaut de l'employeur, le cas échéant, mais dont le montant ne peut être supérieur au montant annuel de l'indemnité de remplacement du revenu auquel a droit le travailleur.*

Avant d'émettre l'ordonnance prévue au premier alinéa, la Commission avise par écrit l'employeur de son intention et du défaut qu'elle lui reproche. Elle lui accorde un délai d'au moins 10 jours pour lui permettre de remédier à son défaut, de présenter ses observations ou, s'il y a lieu, de produire des documents. Les articles 322 à 325 s'appliquent à l'employeur en défaut de paiement d'une sanction administrative imposée en vertu du premier alinéa, compte tenu des adaptations nécessaires. »

La portée des nouvelles dispositions

Langlais c. Mines Agnico-Eagle (Div. Goldex), 2023 CanLII 4542 (QCTAT)

« [49] *Le législateur n'a pas prévu de disposition transitoire à ces dispositions. En pareil cas, le Tribunal doit déterminer si l'intention du législateur est de déroger à la présomption voulant que les lois s'interprètent comme n'ayant pas une portée rétroactive.*

[50] *À l'aune d'autres de ses récentes décisions, le Tribunal retient que, puisque le législateur a circonscrit l'application temporelle de la loi à l'égard de certaines dispositions de la LMRSSST, son silence quant aux dispositions applicables en l'espèce s'oppose au renversement de la présomption de non-rétroactivité des lois.*

[51] *Ainsi, le Tribunal entend faire une application immédiate ou rétrospective de la LMRSSST en date de l'entrée en vigueur des dispositions applicables, soit le 6 octobre 2022.*

[52] *Une loi a un effet immédiat « lorsque celle-ci s'applique à l'égard d'une situation juridique en cours au moment où elle prend effet : la loi nouvelle gouvernera alors le déroulement futur de cette situation ». »*

Les décisions du TAT depuis la réforme

*Langlais c. Mines Agnico-Eagle (Div. Goldex), 2023
CanLII 4542 (QCTAT)*

[57] L'évaluation de la capacité d'un travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable s'effectue en considérant l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles qui résultent de sa lésion professionnelle dans le cadre du processus de réadaptation dans une perspective d'accommodement raisonnable individualisée qui implique la participation et la collaboration tant de l'employeur que du travailleur. Les dispositions nouvelles précisent le cadre plus contraignant de la collaboration de l'employeur en cette matière.

[58] Ces dispositions d'allure nouvelles pour certaines ne font pour l'essentiel qu'intégrer explicitement dans la LATMP les enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Caron qui peut servir à les interpréter.

Les décisions du TAT depuis la réforme

Langlais c. Mines Agnico-Eagle (suite)

[59] *Sans faire mention explicitement de la notion d'accommodement raisonnable, la LATMP réfère maintenant à celle de contrainte excessive qui en est la limite selon la Cour suprême. Elle aménage cette obligation de l'employeur sous la forme d'une collaboration plus étroite à la mise en œuvre des mesures qui doivent être prises dans son établissement et d'une nouvelle présomption de capacité de l'employeur à réintégrer le travailleur sous la seule réserve de la démonstration d'une contrainte excessive à la réintégration du travailleur.*

Les décisions du TAT depuis la réforme

Langlais c. Mines Agnico-Eagle (suite)

- [62] *Concrètement, selon le nouvel article 170.3 de la LATMP, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur lorsqu'il devient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez lui, sous l'unique réserve de démontrer l'existence d'une contrainte excessive. Il s'agit d'une présomption simple lorsque le droit de retour au travail est expiré, comme en l'espèce. [...] [Nos soulignements]*
- [63] *Ainsi, afin d'éviter l'application de cette présomption, l'employeur doit démontrer de façon prépondérante, d'abord à la Commission, qu'il subirait une contrainte excessive en réintégrant le travailleur dans son emploi ou un emploi convenable disponible autrement chez lui. Il s'agit d'une question mixte de fait et de droit. Le fardeau de démontrer la contrainte excessive repose uniquement sur les épaules de l'employeur.*
- [64] *En l'absence de cette démonstration, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur dans son poste. [65] Ainsi, l'obligation de l'employeur peut n'être analysée qu'avant que la Commission détermine un emploi convenable au travailleur ailleurs sur le marché du travail. En somme, ce n'est qu'au terme de la démonstration d'une contrainte excessive que la Commission peut ensuite déterminer un emploi convenable ailleurs que chez l'employeur.*

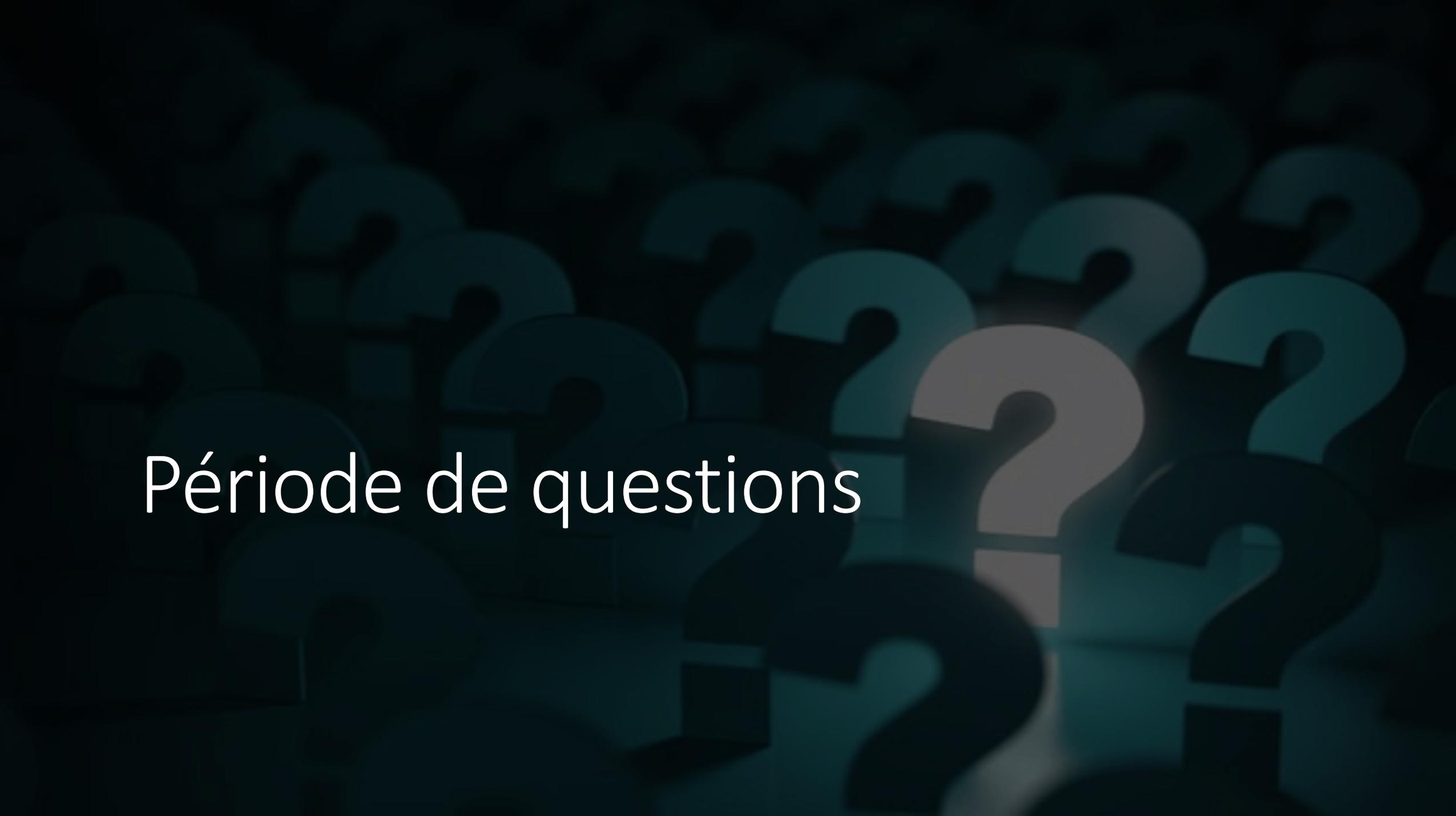


Nouvelles dispositions qui codifient dans la grande majorité les principes découlant de Caron;



Nouvelles dispositions plus restrictives pour les employeurs mais également pour l'ensemble des intervenants.

Conclusions

The background of the slide is a dark teal color with a repeating pattern of question marks. The question marks are rendered in a lighter, semi-transparent teal color, creating a subtle, textured effect. One question mark in the center-right area is slightly more prominent and has a soft glow.

Période de questions